

# 建設業における働き方改革

中部地方整備局 建政部

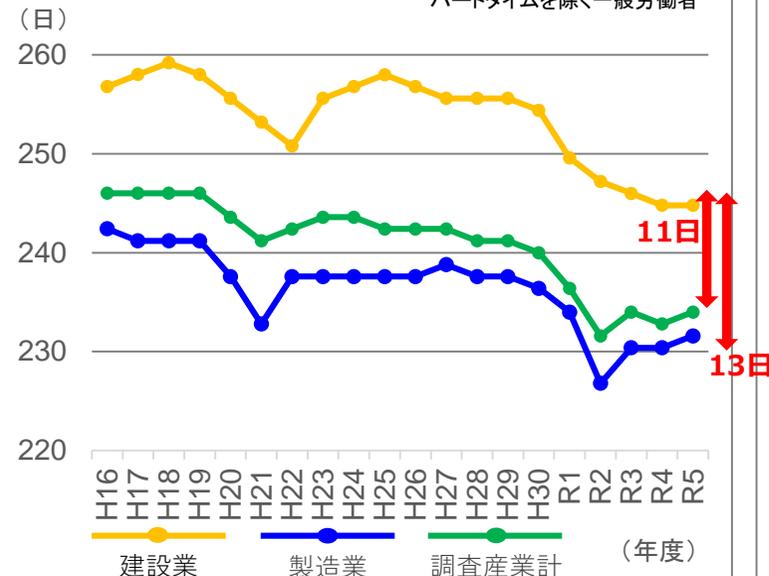
# 適正な工期の確保について

---

# 建設産業における働き方の現状

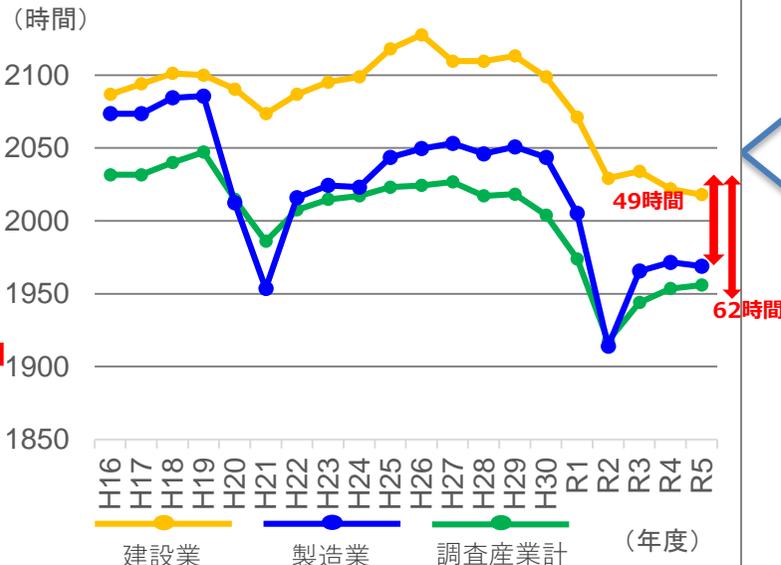
## 産業別年間出勤日数

○厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
パートタイムを除く一般労働者



## 産業別年間実労働時間

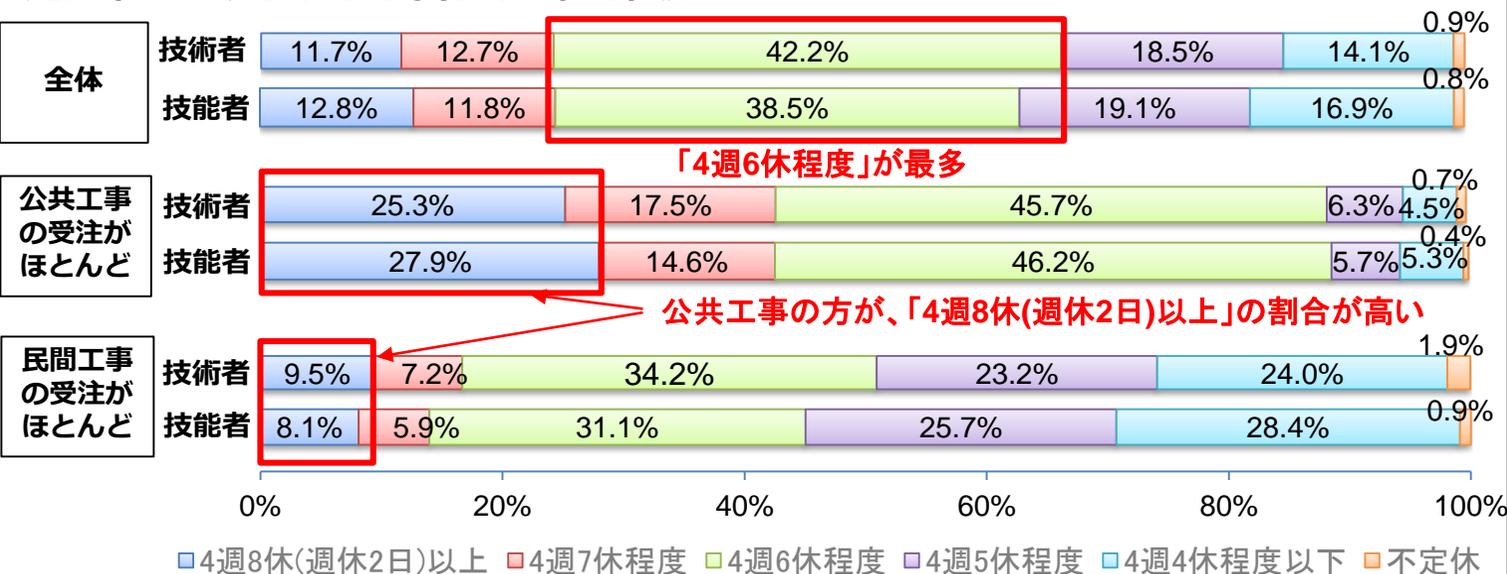
○厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
パートタイムを除く一般労働者



建設業について、年間の出勤日数は全産業と比べて11日多い。また、年間の総実労働時間は全産業と比べて62時間長い。

出典: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
年度報より国土交通省作成

## 建設業における平均的な休日の取得状況

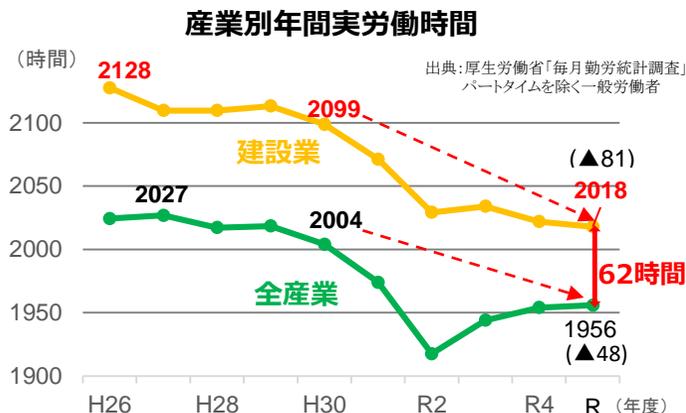


技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保ができていない場合が多い。

出典: 国土交通省「適正な工期設定による働き方改革の推進に関する調査」  
(令和5年5月31日公表)

# 建設業の働き方改革の取組

- これまでの働き方改革の取組によって、建設業の**労働時間は他産業よりも大きく減少したが、なお高水準。**
- 令和6年4月から適用となる**時間外労働の上限規制に的確に対応**するとともに、将来にわたって**担い手を確保**していくため、働き方改革に取り組む必要。



## 最近の働き方改革の取組

### 1. 規制内容の周知徹底

- ・ **リーフレット**や**会議**等で、建設業界、発注者へ周知・要請
- ・ 一般国民にも**動画**等によって周知・啓発



■ 建設業者向けリーフレット (厚生労働省)



■ 動画: はたらきかたススめ特設サイト

### 2. 公共工事における週休2日工事の対象拡大

- 〔直轄〕 令和5年度は原則**すべての工事**で実施
- 〔都道府県〕 令和6年度から原則**100%**を目指す
- 〔市町村〕 国と都道府県が連携して**導入拡大**を働きかけ

### 3. 適正な工期設定

- ・ 中央建設業審議会が「**工期に関する基準**」を策定 (R6.3改定)  
 <改定の主な内容>
  - 注文者は、**時間外労働規制を遵守**して行う工期の設定に協力
  - 自然要因 (**猛暑日**) における**不稼働**を考慮して工期設定。
 → **基準を踏まえた適正工期**の設定を自治体・民間発注者へ働きかけ
- ・ 国交大臣と建設業4団体が労働時間規制の導入を踏まえて、「**必要な対応に万全を期す**」ことを**申合せ**
- ・ 厚労省と連携して**実地調査**し、**是正指導**



■ 建設業4団体との申合せ

### 4. 生産性の向上

- ・ 労働時間削減のノウハウ等を整理した**好事例集**を作成・横展開
- ・ 直轄工事における**工事関係書類の簡素化**

○2024（R6）年4月からの労働基準法時間外労働規制の適用が開始されることを踏まえ、国土交通省の直轄工事において、受注業者の対応を支援するために、週休2日の「質の向上」の拡大などの働き方改革を強力に推進

## 週休2日の「質の向上」の拡大

### ①他産業と遜色のない休日の実現に向けた取組

- ・工期全体での週休2日の標準化を踏まえ、**月単位の週休2日**推進に向け**補正係数を新設**
- ・**完全週休2日（土 日）**を促すため、実施企業に対し**成績評価に加点し**、取り組みを支援

## 時間外労働規制の適用への対応

### ②工事、業務における現場環境改善

勤務時間外作業を避けるため「**ウィークリースタンス**」の徹底

### ③受注業者の書類作成業務のさらなる負担軽減

- ・受発注者の役割分担を明確にした**ガイドライン**等の作成、受発注者への**周知徹底**
- ・「**書類限定検査**」（**44→10種類**）の原則化 等

### ④時間外労働規制適用に対応するための必要経費の見直し

- ・**書類作成の経費**などによる**現場管理費の増加**を反映

### ⑤移動時間を踏まえた積算の適正化

- ・事業所や資材置き場から**現場への移動時間を考慮した歩掛の見直し**

# 工期に関する基準 改正の概要（令和6年3月）

- 「工期に関する基準」は、適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準である（令和2年7月作成）。
- 令和6年4月からの建設業の時間外労働規制適用を踏まえ、規制の遵守の徹底を図るべく、同年3月に同基準を改定。

## 第1章 総論

- (1) 背景
- (2) 建設工事の特徴
- (3) **建設工事の請負契約及び工期に関する考え方**
- (4) 本基準の趣旨
- (5) 適用範囲
- (6) **工期設定における受発注者の責務**

・本基準を踏まえた適正な工期設定は、**契約変更**でも必要。

- ・**受発注者間のパートナーシップ構築**が各々の事業継続上重要。
- ・受注者は、契約締結の際、**時間外労働規制を遵守した適正な工期**による**見積りを提出**するよう努める。
- ・発注者※は、受注者や下請負人が**時間外労働規制を遵守できる工期設定に協力し、規制違反を助長しないよう十分留意**する。
- ・発注者※は、受注者から、**時間外労働規制を遵守した適正な工期**による**見積り**が提出された場合、**内容を確認し、尊重**する。

※下請契約における注文者も同じ

## 第2章 工期全般にわたって考慮すべき事項

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| (1) <b>自然要因</b>       | (6) 関係者との調整        |
| (2) <b>休日・法定外労働時間</b> | (7) 行政への申請         |
| (3) イベント              | (8) <b>労働・安全衛生</b> |
| (4) 制約条件              | (9) 工期変更           |
| (5) 契約方式              | (10) その他           |

- ・**自然要因(猛暑日)における不稼働**を考慮して工期設定。
- ・十分な**工期確保**や交代勤務制の実施に**必要な経費は請負代金の額に反映**する。
- ・勤務間インターバル制度は、安全・健康の確保に有効。

## 第3章 工程別に考慮すべき事項

- (1) **準備**
- (2) 施工
- (3) 後片付け

- ・**会社指揮下における現場までの移動時間や、運送業者が物品納入に要する時間も労働時間に含まれ、適切に考慮して工期を設定**。

## 第4章 分野別に考慮すべき事項

- (1) 住宅・不動産
- (2) 鉄道
- (3) 電力
- (4) ガス

- ・**資材の納入遅延や高騰は、サプライチェーン全体で転嫁する必要**。

## 第5章 働き方改革・生産性向上に向けた取組について (優良事例集)

- ・各業界団体の取組事例等を更新。

## 第6章 その他

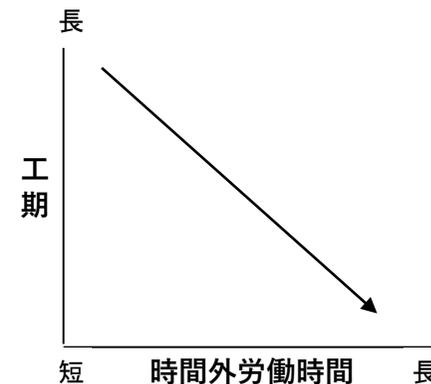
- (1) 著しく短い工期と疑われる場合の対応
- (2) **建設資材価格高騰を踏まえた適切な価格転嫁の対応**
- (3) 基準の見直し

- 建設業法第19条の5では、「注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。」ことを規定。
- この規定が設けられた主旨は、**建設業就業者の長時間労働を是正**することにより、**そのためには、適正な工期設定を行う必要**があることから、通常必要と認められる期間と比して著しく短い期間を工期とする建設工事の請負契約を禁止するもの。

## 短い工期と長時間労働の関係

- 建設工事の工期は、施工環境・施工技術・労働者数等の様々な要素の影響を受けるが、時間外労働時間との関係において、その他の要素を一定とすると、右の図のように短い工期と長時間労働には相関関係がある。
- 特に、令和6年4月からは、建設業についても、時間外労働時間の上限規制の適用を受けるため、当該**上限規制以上の時間外労働は、労働基準法違反**となる。

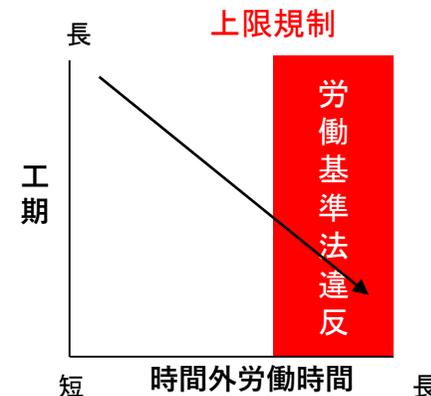
【工期と長時間労働の関係】



## 通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間

- 改正建設業法第19条の5の規定の主旨（建設業就業者の長時間労働の是正）を踏まえた適切な運用を確保するためには、「著しく短い工期」の判断に際しては、単に定量的な期間の短さに着目するのではなく、**「工期短縮が長時間労働などの不適正な状態を生じさせているか」に着目**することが必要。
- このため、「通常必要と認められる期間と比して著しく短い期間」とは、単に定量的に短い期間を指すのではなく、**「建設工事の工期に関する基準」（令和2年7月20日、中央建設業審議会 勧告）等に照らして不適正に短く設定された期間**をいう。

【工期と長時間労働の関係】  
（令和6年4月～）



## 著しく短い工期の判断材料

- 見積依頼の際に発注者が受注者に示した条件
- 締結された請負契約の内容
- 受注者が「著しく短い工期」と認識する考え方
- 過去の同種類似工事の実績
- 受注者が発注者に提出した見積りの内容
- 当該工期を前提として請負契約を締結した事情
- 当該工期に関する発注者の考え方
- 賃金台帳 等

## 著しく短い工期の判断の視点

- ① 契約締結された工期が、「**工期基準**」で示された内容を踏まえていないために短くなり、それによって、受注者が違法な長時間労働などの不適正な状態で当該建設工事を施工することになっていないか。
- ② 契約締結された工期が、**過去の同種類似工事の工期と比較して短くなる**ことによって、受注者が違法な長時間労働などの不適正な状態で当該建設工事を施工することになっていないか。
- ③ 契約締結された工期が、**受注者が見積書で示した工期と比較して短い場合**、それによって、受注者が違法な長時間労働などの不適正な状態で当該建設工事を施工することになっていないか。

## 時間外労働時間の罰則付き上限規制の適用（令和6年4月1日～）

- 第196回国会（常会）で成立した「働き方改革関連法」による改正労働基準法に基づき、令和6年4月1日から、建設業者に関しても、災害時の復旧・復興事業を除き、時間外労働時間の罰則付き上限規制の一般則が適用される。このことを踏まえ、当該**上限規制を上回る違法な時間外労働時間を前提として設定される工期は、例えば、発注者と受注者との間で合意されている場合であっても、「著しく短い工期」と判断される。**

## 工期の変更が必要となる場合にも適用

- 「著しく短い工期」の禁止は、当初の契約締結後、当初の契約どおり工事が進行しなかったり、工事内容に変更が生じた際、**工期を変更するために変更契約を締結する場合についても適用**される。
- 工期の変更時には紛争が生じやすいため、紛争の未然防止を図る観点から、当初の契約の際、公共工事標準請負契約約款第21条、民間工事標準請負契約約款（甲）第29条、または民間工事標準請負契約約款（乙）第19条（それぞれ「著しく短い工期の禁止」の規定）を明記しておくことが必要である。

## 建設業法違反通報窓口 駆け込みホットライン



全国共通

TEL. ☎ **0570-018-240**

ナビダイヤルの通話料は発信者の負担となります。  
受付時間 / 10:00~12:00 13:30~17:00  
(土日・祝祭日・閉庁日を除く)

FAX. ☎ **0570-018-241**

E-mail. ✉ [hqt-k-kakekomi-hl@gxb.mlit.go.jp](mailto:hqt-k-kakekomi-hl@gxb.mlit.go.jp)

※通報者に不利益が生じないよう情報を取り扱います

国土交通省  
建設業法令遵守推進本部

## 駆け込みホットライン

メール: [hqt-k-kakekomi-hl@gxb.mlit.go.jp](mailto:hqt-k-kakekomi-hl@gxb.mlit.go.jp)

電話: 0570-018-240 FAX: 0570-018-241

\* ナビダイヤルの通話料は発信者の負担となります。

- 主に国土交通大臣許可業者を対象に**建設業に係る法令違反行為の通報**を受け付けます。
- 通報内容によっては、**被通報業者へ建設業許可を付与した許可行政庁に情報提供**を行います。
- 通報者に不利益が生じないように情報を取り扱います。

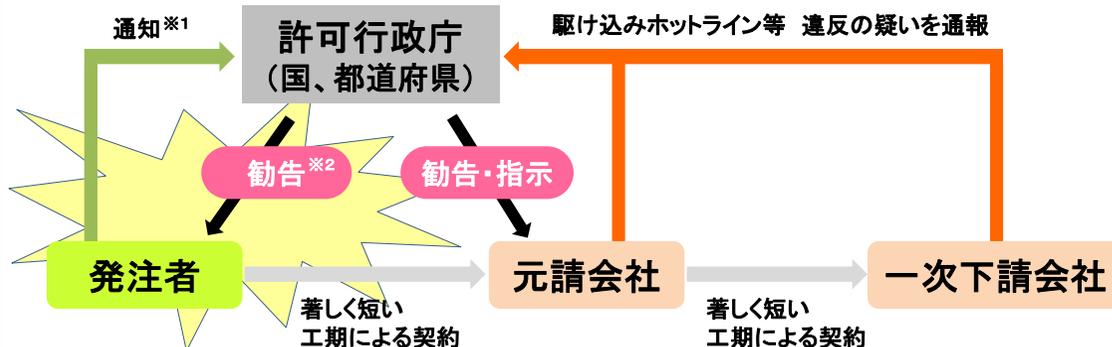
※リーフレット掲載先QRコード



駆け込みホットライン



## 【建設業違反通報窓口 駆け込みホットライン】



※1 元請け会社が著しく短い工期で下請け契約を締結していると疑われる場合は、公共発注者が許可行政庁にその旨を通知しなければならない。(入契法)

※2 国土交通大臣等は著しく短い工期で契約を締結した発注者に対して勧告を行うことができる。また、勧告に従わない場合は、その旨を公表できる。(建設業法)

国土交通省は、適正工期の在り方を受発注者に周知するためのリーフレットを作成しています。

## 建設工事における 適正な工期の確保に向けて



令和5年5月31日  
国土交通省不動産・建設経済局建設課

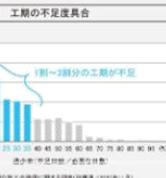
### 不適正な工期が与える現場への影響

～現場の長時間労働や施工品質の低下～

建設工事では、長所工期内に目的物を竣工させることが大切であることは言うまでもありません。しかしながら、工期の設定に余裕がなかったために、それをやむを得ずとして工事を進めることで、現場に様々な影響が生じているケースが少なくありません。

**工期の不足で、  
長時間働かざるを得ない状況に**

ほとんどの建設現場で工期の不足が認識されています。このように余裕のない工期の設定が多いため、竣工が遅れないよう早出・残業や休日出勤を重ねるなど、工事に携わる人々が長時間働かざるを得ない状況が顕著となっています。



**週休2日制の導入にも、  
マイナス影響**

多くの産業においてすでに定着している週休2日制ですが、建設業では導入が遅れていて、週休の平均日数が1日以下という労働者も少なくありません。適正な工期が確保できないことは、建設業における週休2日制の定着を妨げる大きな要因となっています。

週休2日制を導入できない理由（JMA）



**施工品質の低下が憂慮される**

工期に余裕のない建設工事では、作業員の長時間労働による疲れやスピードを優先するあまり、施工ミスや事故が発生する危険性が顕著です。

### 新「抱い手」法が成立し適正な工期設定の推進へ

以上のような状況を背景に、令和元年「抱い手」法が一律的に改正され、「新「抱い手」法」が成立しました。そして、新しくなった建設業法に基づいて、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成されるなど、適正な工期設定を推進するための、取組の充実が図られています。

※抱い手：公共工事の高品質の確保に関する法律、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律

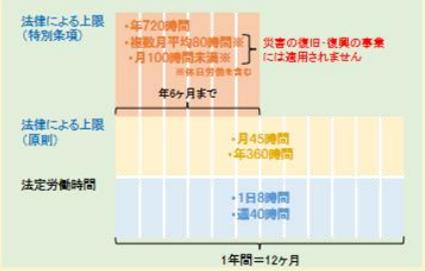
### 建設業の時間外労働規制の見直し

建設業の将来の抱い手確保の観点からも、長時間労働の是正や週休2日の確保など、働き方改革の推進が喫緊の課題となっています。また、時間外労働の上限規制は、建設業はこれまで適用猶予とされてきましたが、令和6年4月1日以降は適用となり、違反した場合は罰則の対象となります。

＜労働基準法の改正内容＞

- (1) 時間外労働の上限規制
  - ・原則として月45時間・年360時間
  - ・臨時な特別な事情がある場合でも上回ることはできない上限
  - ① 時間外労働が年720時間以内
  - ② 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
  - ③ 時間外労働と休日労働の合計について、2～6月の平均が全て1月当たり80時間以内
  - ④ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度
- (2) 建設業の取扱い
  - ・令和6年3月31日まで・・・上限規制は適用されません。
  - ・令和6年4月1日以降・・・①災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。②災害の復旧・復興の事業に関しては、上記①②③は適用されません。

＜上限規制のイメージ＞



厚生労働省では、働き方改革特設サイト「時間外労働の上限規制」において、上記の時間外労働の上限規制について詳しく説明するとともに、働き方改革に対応するための、支援ツール等を掲載しています。

○時間外労働の上限規制（働き方改革特設サイト）：<https://hataraki.katakai.kumhhlb.jp/vertime.html>

適正工期への取組事例や適正な工期設定に役立つサイト・相談窓口などの情報も掲載されています。

※ リーフレット掲載先QRコード



※ リーフレットの解説動画の掲載先QRコード



社内研修や取引先へのご説明として、ぜひご活用ください

# 【発注者向け】チラシ(著しく短い工期の禁止)

## 民間建設工事の発注者のみなさま

# 著しく短い工期の契約は禁止されています

◆建設業法では、「**注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。**」ことが規定されています。

➡建設業就業者の長時間労働を改善するためには、**適正な工期設定を行う必要があります。**

「通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間」とは  
単に定量的に短い工期を指すのではなく、「**工期に関する基準**」等に照らして不適正に短く設定された期間をいいます。

工期に関する基準(令和2年7月20日中央建設業審議会決定・令和6年3月27日改定)

適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者(下請負人を含む)が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準です。

工期に影響を及ぼす事象を把握したら・・・

- ・地盤沈下、埋設物による土壌汚染
- ・騒音等の周辺への配慮すべき事象 等

➡建設業者に対して、必要な情報を提供する必要があります。

【参考】建設業における働き方の現状

建設業について、年間の出勤日数は全産業と比べて11日多い。また、年間の総実労働時間は全産業と比べて62時間長い。

建設業の働き方の現状

建設業における平均的な休日の取得状況

職種	4週8休(週休2日)以上	4週7休程度	4週6休程度	4週5休程度	4週4休程度以下	不定休
全体	11.7%	12.7%	42.2%	18.5%	14.1%	0.9%
技術者	12.8%	11.8%	38.5%	19.1%	16.9%	0.9%
技能者	25.3%	17.5%	45.7%	6.3%	4.5%	0.7%
公共工事の発注がほとんど	27.9%	14.6%	46.2%	6.7%	5.3%	0.8%
民間工事の発注がほとんど	9.5%	7.2%	34.2%	23.2%	24.0%	1.9%
技能者	8.1%	5.9%	31.1%	25.7%	28.4%	0.9%

注: 4週8休(週休2日)以上、4週7休程度、4週6休程度、4週5休程度、4週4休程度以下、不定休

技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保ができていない場合が多い。

「著しく短い工期の禁止」に違反した場合は?

(ア) 国土交通大臣等は、著しく短い工期で契約を締結した発注者に対して、**勧告**を行うことができ、**従わない場合は、その旨を公表**することができます。

(イ) 建設工事の注文者が建設業者である場合、国土交通大臣等は**勧告**や**指示処分**を行うことができます。

発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン

上記ガイドラインは、受発注者間の取引において、建設業法に照らし、どのような行為が不適切であるか等を明示しています。

【建設業法違反となるおそれがある行為事例】

- 発注者が、早期の引渡しを受けるため、受注予定者に対して、一方的に通常よりもかなり短い期間を示し、当該期間を工期とする請負契約を締結した場合

時間外労働の罰則付き上限規制が適用されます (R6.4~)

労働基準法が改正され、R6.4.1以降、建設業における時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

上限規制を上回る違法な時間外労働時間を前提として設定される工期は、受発注者間で合意されている場合であっても、「著しく短い工期」と判断されます。

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間

1年間 = 12か月

法律による上限(特別条項/年6回まで)

- 年720時間
- 月平均80時間\*
- 月100時間未満\*

\*特別労働を要し、

改正後

- 法律による上限(原則)
- 月45時間
- 年

# 【建設企業向け】チラシ(著しく短い工期の禁止)

## 建設企業のみなさま

# 著しく短い工期の契約は禁止されています

◆建設業法では、「注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。」ことが規定されています。

➡建設業就業者の長時間労働を改善するためには、**適正な工期設定を行う必要**があります。

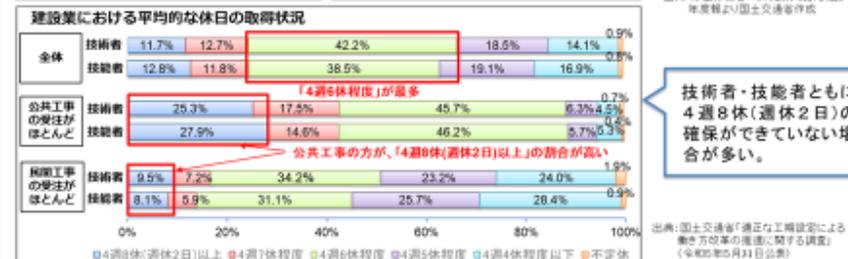
「通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間」とは

単に定量的に短い工期を指すのではなく、「**工期に関する基準**」等に照らして**不適正に短く設定された期間**をいいます。

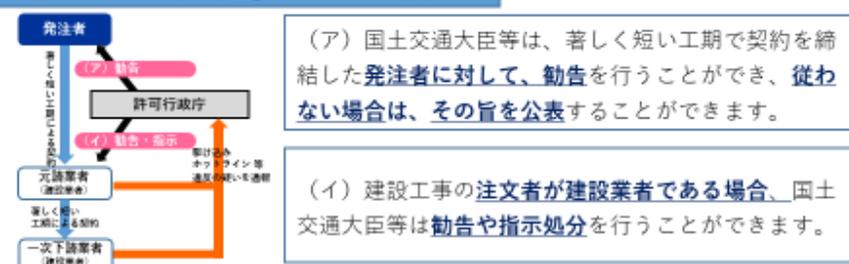
工期に関する基準(令和2年7月20日中央建設業協会決定・令和6年3月27日改定)

適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者(下請負人を含む)が**考慮すべき事項の集合体**であり、建設工事において適正な工期を確保するための**基準**です。

### 【参考】建設業における働き方の現状



### 「著しく短い工期の禁止」に違反した場合は？



### 元請負人と下請負人における建設業法令遵守ガイドライン

上記ガイドラインは、元下間の取引において、建設業法に照らし、どのような行為が不適切であるか等を明示しています。

【建設業法違反となるおそれがある行為事例】

- 工事全体の一時中止や前工程の遅れなど、下請負人の責めに帰さない理由により工期を変更する際、通常よりもかなり短い期間を工期とする下請契約を締結した場合

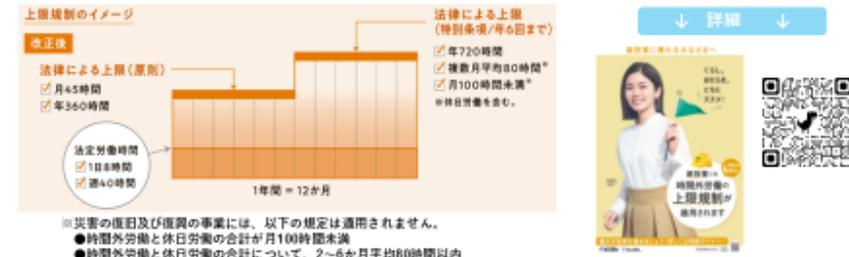
### 建設業法違反の通報窓口(駆け込みホットライン)

0570-018-240 大臣許可業者を対象に建設業に係る法令違反行為の通報を受け付けています。

### 時間外労働の罰則付き上限規制が適用されます(R6.4~)

労働基準法が改正され、R6.4以降、建設業における時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

上限規制を上回る違法な時間外労働時間を前提として設定される工期は、受発注者間で合意されている場合であっても、「著しく短い工期」と判断されます。



➤長時間労働を前提とした短い工期での工事は、建設業就業者の長時間労働を助長するのみならず、事故の発生や不良工事にも繋がる恐れがあります。

➤受注者は、適正な工期の見積の提出に努め、受発注者間・元下間で協議・合意の上で適正な工期を設定し、工期のダンピングをしてはなりません。

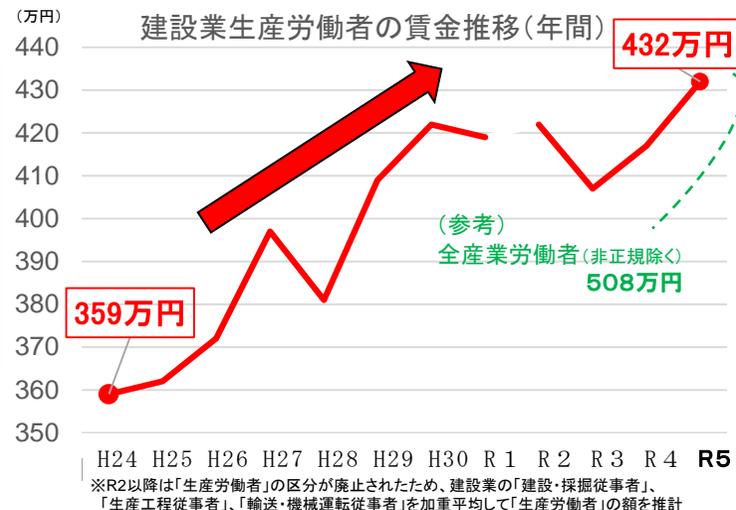
# 処遇改善に向けた取組

---



# 建設業の担い手確保に向けた賃上げ施策(これまで)

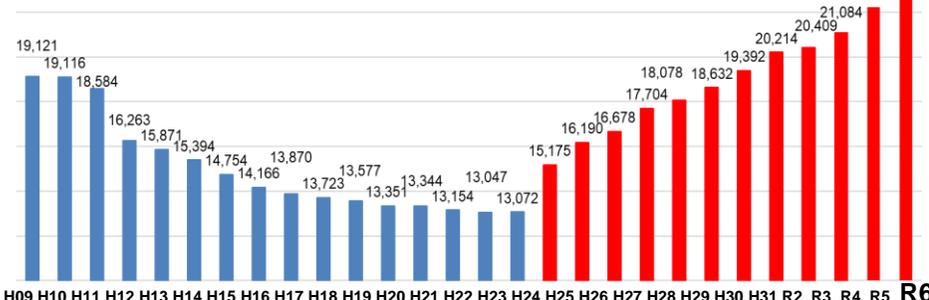
- これまで、公共工事設計労務単価の引上げをはじめ、様々な取組によって、建設分野の賃金は着実に上昇。
- 賃上げは政府の最重要課題。
- 今後も、**未来を支える担い手の確保のため、必要とされる技能や厳しい労働環境に相応しい賃上げ**に取り組む必要。



## 最近の賃上げ施策

### 発注者・元請間での賃金原資の確保(公共中心)

- **公共工事設計労務単価を12年連続で引上げ。** (+5.9%)



- 取引実態に即した公共契約・変更。
  - ・ **最新の単価**を予定価格に反映。
  - ・ 材料費変動に伴う**請負代金額の変更**(スライド条項)。
- ダumping受注対策として、
  - ・ 低入札価格調査基準の計算式について、国は、令和4年度から**一般管理費等率を引上げ**。
  - ・ 同内容の取組を自治体に要請。全都道府県が**国並み以上**。

### 労働者への賃金支払いの確保

- 国土交通大臣と建設業4団体のトップで**申合せ(R6.3)**
  - ・ **技能者の賃上げについて「5%を十分に上回る上昇」**を目標とすること



- 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応を関係団体へ要請。
- 建設業団体等との賃上げ等に関する意見交換会
- 公共工事設計労務単価を基に**技能レベル別の年収**を試算・発表。
  - 能力に応じた処遇、キャリアパスの見える化を目指す。
- **1.2万社**を対象に**元下間の取引**を調査。(毎年度)
  - 加えて、**約160社**を対象に受発注者間及び元下間の取引を**実地調査**(令和5年度)
  - 調査に基づき、**賃金上昇が阻害されないよう指導**。

## 開催概要

日時: 令和6年3月8日 7:55~8:15

出席者: 岸田内閣総理大臣、齊藤国土交通大臣、新藤経済財政政策担当大臣、宮崎厚生労働副大臣、松村防災担当大臣・国土強靱化担当大臣、村井内閣官房副長官、森屋内閣官房副長官、矢田内閣総理大臣補佐官、森内閣総理大臣補佐官、古谷公正取引委員会委員長

出席団体: 日本建設業連合会、全国建設業協会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会

- 技能者の賃上げについて、「5%を十分に上回る上昇」を目標とすること、
- 働き方改革について、労働時間規制の導入を踏まえて、「必要な対応に万全を期す」こと

を国土交通省と建設業団体との間で申し合わせ。

岸田内閣総理大臣から、

- 建設業について、未来への前向きな新3K、「給与がよく、休暇が取れ、希望が持てる産業」に変えていかなければならない
- 申合せに沿った賃上げの強力な推進についてお願いするほか、官民挙げて「成長型経済」への転換を図り、建設業の担い手確保と持続的な発展につなげてまいりたいとの発言。



**建設資材の高騰分は、受注者を含むサプライチェーン全体で適切な価格転嫁を図る必要。**

○ 直轄工事では、最新の実勢価格を反映して適正に予定価格を設定し、スライド条項も適切に運用

○ 次のとおり、官民の発注者や建設業団体に対して働きかけ。

**【主な取組】**

➤ スライド条項等の適切な設定・運用、必要な契約変更の実施(文書要請※)。

国 県 市 民 建

➤ 資材単価は、調査頻度を増やして適時改定（文書要請※）。

国 県 市

→ 都道府県による資材単価の設定状況を見る化。

※都道府県や市区町村に対しては直接働きかけ（全国ブロック監理課長等会議や都道府県主催会議（公契連））。

➤ 元請下請間/受発注者間の契約締結状況を調査し、請負代金等をモニタリング。

国 県 市 民 建

働きかけの対象

国…国・特殊法人等

県…都道府県

市：市区町村

民：民間発注者

建：建設業団体

# 建設キャリアアップシステムの推進状況

- これまでの5年間の取組を通じて、**140万を超える技能者**、**26万を超える事業者**が登録。一方で、就業履歴や能力評価はさらなる拡大の余地。
- 一部の企業において、CCUSを活用して、**経験・技能に応じた処遇改善**を進める事例や、**現場管理等の効率化**を図る事例が生まれてきており、このような取組をさらに拡大する必要。

## 技能者・事業者の事前登録

- ・技能者の40%を超える約144万人、許可業者の約半数にあたる26万者が登録



- 技能者・事業者の登録は一定程度進展

## 就業履歴の蓄積、能力評価の実施

- ・月間で430万を超える就業履歴の登録
- ・職種の8割をカバーする42分野で能力評価基準を策定。能力評価を受けた技能者は約9万人



- 技能者登録数と比べるとさらなる**拡大の余地**
- 就業履歴の蓄積環境が必ずしも整備されていないこと、就業履歴蓄積や能力評価のメリットが感じられないことが主な課題。

## 経験・技能に応じた処遇

- ・一部の企業において、CCUSレベルに応じた手当の支給など、**CCUSを活用して処遇改善を図る取組**を実施

レベル	キャリアアップ手当
4 (金)	20,000円
3 (銀)	15,000円
2 (青)	10,000円
1 (白)	5,000円

(A社の手当の例)

- CCUSを活用した処遇改善を取組を**一層拡大させる必要**
- CCUSを活用した処遇改善の取組が、技能者や取引先から必ずしも評価されていないことが主な課題

## 現場管理での活用

- ・一部の企業において、CCUSを活用して社会保険加入状況を確認するなど、**CCUSを活用して現場管理の効率化を図る取組**を実施

技能者ID	技能者名	職種	立場	健康保険		年金保険
				加入	種別	
12345678	建設一郎	特殊作業員	職長	有	国民健康保険組合	...
90122345	土木花子	とび・土工	班長	有	国民健康保険組合	...
67890123	建築次郎	配管工		有	国民健康保険組合	...
...						

- CCUSを活用した現場管理の効率化を取組を**一層拡大させる必要**
- CCUSを活用することに対して、技能者や企業が**利便性を十分感じられていない**ことが主な課題

# 【発注者向け】チラシ(処遇改善・価格転嫁)

## 民間建設工事の 発注者のみなさま

## 建設技能者の処遇改善に ご協力ください

### 建設キャリアアップシステム (CCUS)

- ◆ CCUSは、技能者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、技能・経験の客観的な評価を通じた技能者の適切な処遇や現場管理につなげる仕組みで、業界団体と国が連携して普及を推進しています。
- ◆ これにより、①若い世代がキャリアパスの見通しをもてる、②技能・経験に応じて処遇を改善する、③技能者を雇用し育成する企業が成長する建設業を目指しています。

#### <建設キャリアアップシステムの概要>

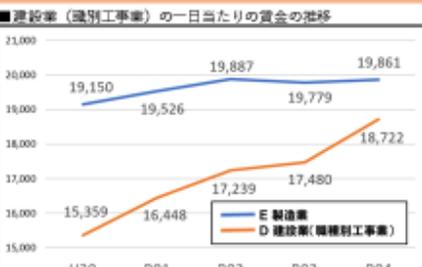
※システム運営：(一財)建設業振興基金



建設キャリアアップシステムによる技能者の処遇改善 ～システムへの登録と利用促進、処遇改善への行程～



### 【参考】建設業を取り巻く現状



【注】①区分：E 製造業(個別工事業)、D 建設業(個別工事業)、製造業(非個人)より建設業(個別工事業)として下図として記載している。建設業(個別工事業)は建設業(個別工事業)として記載している。建設業(個別工事業)は建設業(個別工事業)として記載している。建設業(個別工事業)は建設業(個別工事業)として記載している。

- > 工事の品質確保には、優れた技能と経験を有する技能者を将来にわたって確保・育成することが不可欠です。
- > 民間工事においても、建設企業によるCCUSの活用や、技能者がカードを利用できる環境整備が図られるよう、元請企業による現場登録やカードリーダーの設置などについてご配慮をお願いいたします。

◆「注文者が、自己の取引上の地位を不当に利用して、受注者側からの協議に応じず、必要な変更契約を行わなかった結果、その建設工事を施工するために通常必要と認められる原価に満たない金額となっている場合には、建設業法に違反するおそれ」があります。

▶ 原材料費等の高騰下において建設企業が賃上げするには、サプライチェーン全体で適切に価格転嫁していくことが重要です。

### 適切な価格転嫁とは？

最新の原材料費等の取引価格を反映した適正な請負代金の設定に加え、スライド条項の適切な設定・運用や必要な契約変更の実施が求められます。

### 【参考】スライド条項(民間建設工事標準請負契約約款)

○民間建設工事標準請負契約約款(甲)(抜粋)  
(請負代金額の変更)

第三十一条 発注者又は受注者は、次の各号のいずれかに該当するときは、相手方に対して、その理由を明示して必要と認められる請負代金額の変更を求めることができる。  
五(略) 経済事情の激変等によって、請負代金額が明らかに適当でないとき。  
六(略) 物価、資金等の変動によって、(略) 請負代金相当額が適当でないとき。

### 発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン

上記ガイドラインは、受発注者間の取引において、建設業法に照らし、どのような行為が不適切であるか等を明示しています。

#### 【建設業法違反となるおそれがある行為事例】

当初契約で定めた工期を延長したことにより工事費用が増加したが、受注者からの協議に応じず、書面による契約変更を行わなかった場合

### 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

労務費の転嫁に係る価格交渉について、発注者及び受注者それぞれが採るべき行動/求められる行動を12の行動指針として取りまとめたもの

- 発注者の行動①：本社(経営トップ)の関与  
発注者の行動②：発注者側から定期的な協議を設けること  
発注者の行動③：説明・資料を求める場合は公表資料とすること  
発注者の行動④：サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと  
発注者の行動⑤：要請があれば協議のテーブルにつくこと  
発注者の行動⑥：必要に応じ考え方を提案すること  
共通の行動①：定期的にコミュニケーションをとること  
共通の行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管

### 建設業フォローアップ相談ダイヤル

ナビダイヤル 0570-004976

受発注者間や元下問での価格転嫁に関する相談を受け付けています。

# 建設業法等の改正について

---

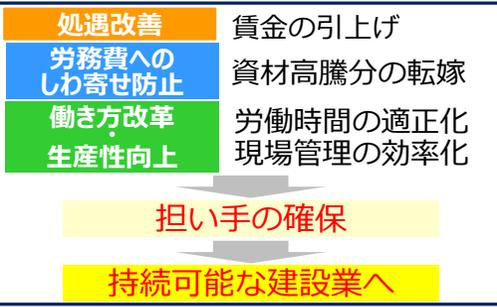
# 建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律(概要)

## 背景・必要性

- 建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長いため、担い手の確保が困難。
- (参考1) 建設業の賃金と労働時間
 

建設業*	417万円/年	(▲15.6%)	2,022時間/年	(+3.5%)
全産業	494万円/年		1,954時間/年	
- (参考2) 建設業就業者数と全産業に占める割合( )内
 

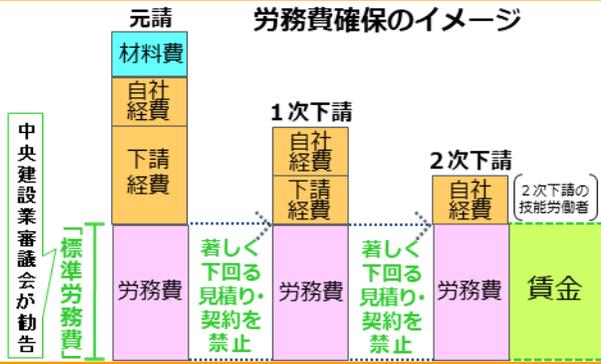
[H9]	685万人	(10.4%)	⇒	[R4]	479万人	(7.1%)
------	-------	---------	---	------	-------	--------
- 建設業が「地域の守り手」等の役割を果たしていけるよう、時間外労働規制等にも対応しつつ、**処遇改善**、**働き方改革**、**生産性向上**に取り組む必要。



## 概要

### 1. 労働者の処遇改善

- 労働者の**処遇確保**を建設業者に**努力義務化**
  - 国は、取組状況を調査・公表、中央建設業審議会へ報告
- 標準労務費の勧告**
  - 中央建設業審議会が「労務費の基準」を作成・勧告
- 適正な労務費等の確保と行き渡り**
  - 著しく低い**労務費**等による**見積り**や**見積り依頼**を禁止
    - 国土交通大臣等は、**違反発注者**に**勧告・公表** (違反建設業者には、現行規定により**指導監督**)
- 原価割れ契約の禁止**を受注者にも導入



### 2. 資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

- 契約前のルール**
  - 資材高騰など請負額に影響を及ぼす事象 (**リスク**) の**情報**は、受注者から注文者に**提供**するよう**義務化**
  - 資材が高騰した際の**請負代金**等の「**変更方法**」を**契約書記載事項**として明確化
- 契約後のルール**
  - 資材高騰が顕在化した場合に、受注者が「**変更方法**」に従って**契約変更協議**を申し出たときは、注文者は、**誠実に協議**に応じる**努力義務**\*
  - \*公共工事発注者は、誠実に協議に応ずる義務

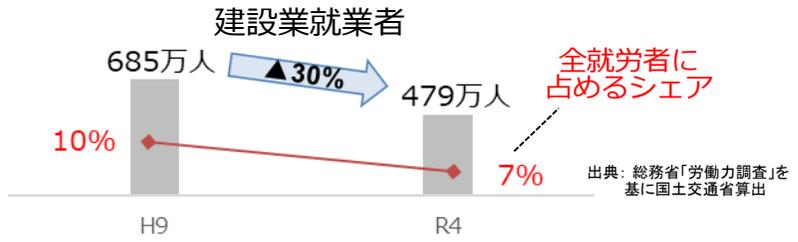
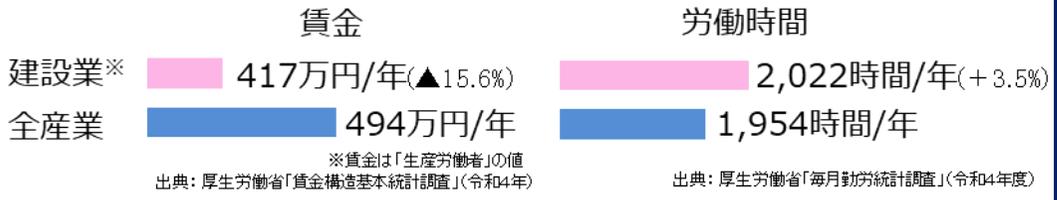
### 3. 働き方改革と生産性向上

- 長時間労働の抑制**
  - 工期ダンピング対策**を強化 (著しく短い工期による**契約締結**を受注者にも禁止)
- ICTを活用した生産性の向上**
  - 現場技術者**に係る**専任義務**を**合理化** (例. 遠隔通信の活用)
  - 国が**現場管理**の「**指針**」を作成 (例. 元下間でデータ共有)
    - 特定建設業者\*や公共工事受注者に**効率的な現場管理**を**努力義務化** \* 多くの下請業者を使う建設業者
    - 公共工事発注者への**施工体制台帳**の**提出義務**を**合理化** (ICTの活用で施工体制を確認できれば提出を省略可)

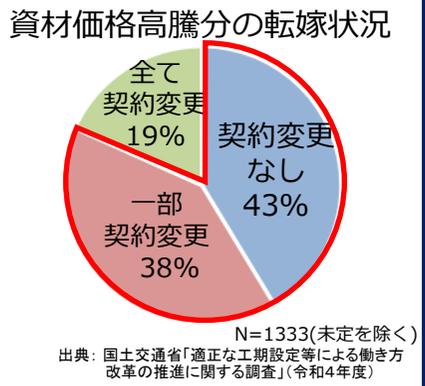


## 背景

- **建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長い**  
 ➡ 担い手の確保が困難



- **資材高騰分の適切な転嫁が進まず、労務費を圧迫**

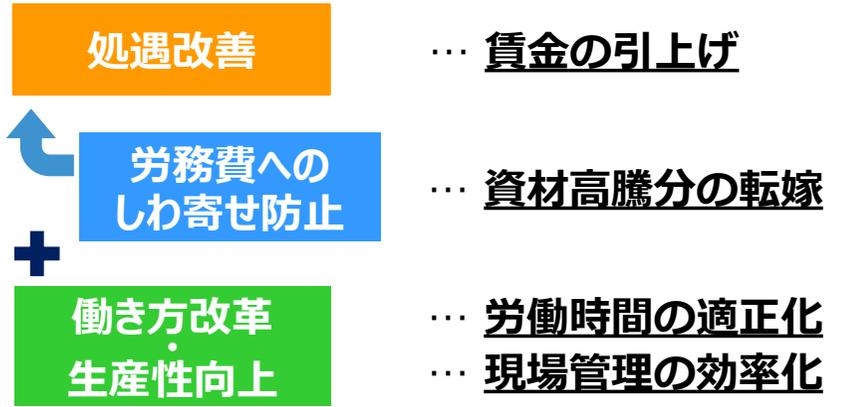


- **時間外労働の罰則付き上限規制が適用開始**



## 方向性

建設業が「**地域の守り手**」等の役割を果たしていけるよう、時間外労働規制等にも対応しつつ、**処遇改善**、**働き方改革**、**生産性向上**に総合的に取り組む。



就労状況の改善 → 担い手の確保

【「新4K」の実現】  
 給与がよい  
 休日がとれる  
 希望もてる  
 + カッコイイ

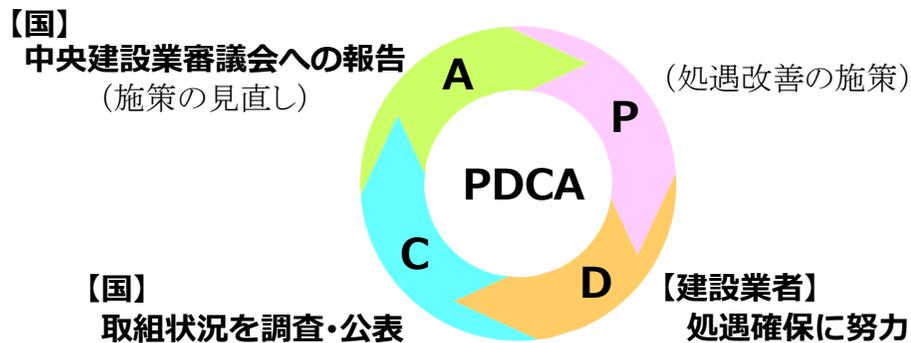
「地域の守り手」として持続可能な建設業へ

# 改正概要① 処遇改善

## (1) 建設業者の責務、取組状況の調査

○ 労働者の**処遇確保**を建設業者に**努力義務化**

➡ 国は、建設業者の取組状況を**調査・公表**、中央建設業審議会に**報告**

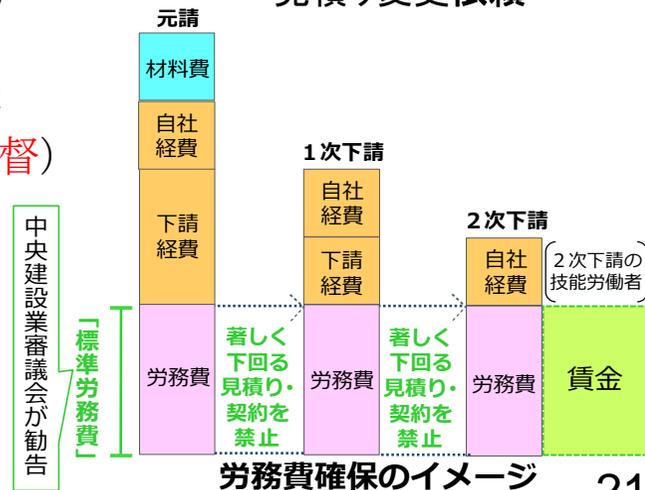
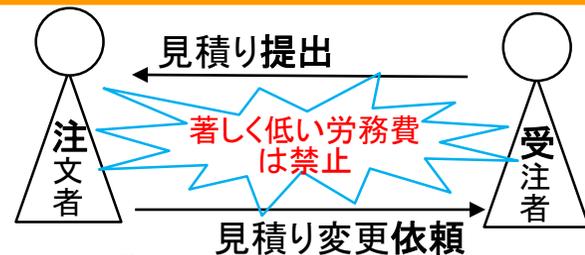


## (2) 労務費（賃金原資）の確保と行き渡り

○ 中央建設業審議会が「**労務費の基準**」を作成・**勧告**

○ **著しく低い労務費等**※による見積り提出(受注者)や見積り変更依頼(注文者)を**禁止** ※ 施工に通常必要な労務費等を著しく下回るもの

➡ **違反して契約した発注者**には、国土交通大臣等が**勧告・公表**  
(違反して契約した**建設業者**(注文者・受注者とも)には、現規定により、**指導・監督**)



## (3) 不当に低い請負代金の禁止

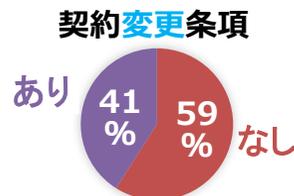
○ **総価での原価割れ契約**を受注者にも**禁止**

(現行) **注文者**は、地位を利用して、原価割れ契約をしてはならな

# 改正概要② 資材高騰に伴う労務費のしわ寄せ防止

## 契約前のルール

- 資材高騰に伴う**請負代金**等の「**変更方法**」を**契約書の法定記載事項**として明確化
- 受注者は、**資材高騰**の「**おそれ情報**」を**注文者に通知する義務**



(出典)国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」(令和4年度)

**契約書**

第〇条 請負代金の**変更方法**

- ・ 材料価格に著しい変動を生じたときは、受注者は、請負代金額の**変更を請求**できる。
- ・ 変更額は、**協議して定める**。



## 資材高騰等が顕在化したとき

## 契約後のルール

- 契約前の通知をした**受注者は**、注文者に請負代金等の**変更を協議**できる。
- ➡ 注文者は、**誠実に協議**に応ずる**努力義務**※
- ※ 公共発注者は、協議に応ずる**義務**



「変更方法」に従って  
請負代金**変更の協議**

誠実な協議に努力



期待される効果

資材高騰分の転嫁協議が円滑化、労務費へのしわ寄せ防止

# 改正概要③ 働き方改革と生産性向上

## (1) 働き方改革

### ① 工期ダンピング※対策を強化

※ 通常必要な工期よりも著しく短い工期による契約  
中央建設業審議会が「工期の基準」を作成・勧告

#### ○ 新たに受注者にも禁止

(現行) 注文者は、工期ダンピングを禁止

(参考) 工期不足の場合の対応

- |    |        |     |       |
|----|--------|-----|-------|
| 1位 | 作業員の増員 | 25% | } 4割超 |
| 2位 | 休日出勤   | 24% |       |
| 3位 | 早出や残業  | 17% |       |

(出典) 国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」(令和4年度)

➡ 違反した建設業者には、指導・監督

### ② 工期変更の協議円滑化

契約前

○ 受注者は、**資材の入手困難**等の「おそれ情報」を注文者に**通知する義務**

(注) 不可抗力に伴う工期変更は、**契約書の法定記載事項**(現行)

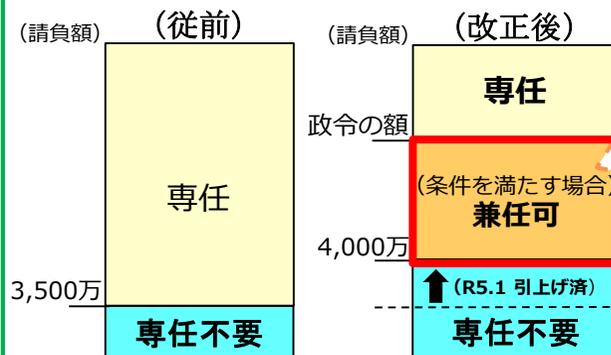
契約後

○ 上記通知をした**受注者は**、注文者に**工期の変更を協議できる**。

➡ 注文者は、**誠実に協議**に応ずる**努力義務**※  
※ 公共発注者は、協議に応ずる**義務**

## (2) 生産性向上

### ① 現場技術者の専任義務の合理化



◆ 営業所専任技術者の兼任**不可**

◆ 営業所専任技術者の兼任**可**

(注) 請負額の基準額は、建築一式工事にあつては2倍の額

#### 【主な条件】

- ・ 兼任する現場間移動が容易
- ・ ICTを活用し遠隔からの現場確認が可能
- ・ 兼任する現場数は一定以下

#### <例> 遠隔施工管理



### ② ICTを活用した現場管理の効率化

○ 国が**現場管理の「指針」**を作成

➡ 特定建設業者※や公共工事受注者に対し、

**効率的な現場管理を努力義務化**

※多くの下請け業者を使う建設業者  
<例> 元下間のデータ共有

発注者



設計図  
現場写真



元請業者



下請業者

○ 公共発注者への**施工体制台帳の提出義務を合理化**  
(ICT活用で確認できれば提出は不要に)